

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА КОДЕКСОМ ПРО ПРАЦЮ УРСР 1922 РОКУ

Закінчення громадянської війни та зміна політики воєнного комунізму на нову економічну політику, співпадають з утворенням СРСР, а також прийняттям КЗпП УРСР (далі – Кодекс), який набрав чинності 15 листопада 1922 року. Кодекс закріпив відмову від трудової повинності та винятковий порядок застосування трудової повинності у разі боротьби із стихійним лихом та виконанням найважливіших державних завдань при нестачі робочої сили. У частині першій ст. 27 трудовий договір було визначено як угоду двох і більше осіб, згідно з якою одна сторона (яка наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду.

Зазначене визначення дало підстави І. С. Войтинському обґрунтувати наступні ознаки трудового договору: 1) несамостійний характер праці, що надається у розпорядження наймача; 2) надання робочої сили, а не виконання певної роботи; 3) оплата за працю не менше встановленого мінімуму; 4) визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; 5) умови договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами КЗпП, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) визначеність і законність (законність) умов трудового договору (Войтинский И. С. Сфера действия Кодекса законов о труде // Вопросы труда. – 1923. – № 12. – С. 11-23).

Відповідно до Кодексу умови трудового договору визначалися угодою сторін, але не могли погіршувати становище працівника порівняно з умовами, встановленими законодавством про працю, колективним договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 28). Було введено поняття «наймач», яке охоплювало «підприємства, установи, господарства (державні, громадські та приватні), а також усіх осіб, які застосовують чужу найману працю за винагороду» (ст. 1, 7, 27). Другою стороною договору був той, хто наймався – працівник, яким могли бути за загальним правилом особи не молодше 16 років. Регламентувався інститут переведення, який здійснювався з ініціативи роботодавця всередині підприємства. У разі відмови працівника від такого переведення наймачеві надавалося право його звільнити з виплатою вихідної допомоги у розмірі двотижневого заробітку. Переведення працівника з одного підприємства до іншого або до іншої місцевості разом із підприємством, було можливим тільки за згодою працівника, а в разі відмови працівник міг бути звільнений. Тільки у виняткових випадках, коли це було необхідно, запобіганню загрозливої небезпеки, допускалося переведення на роботу, яка не відповідала кваліфікації працівника, без його згоди. Але і в цьому випадку в якості гарантій, що супроводжували таке переведення, було правило про заборону зменшення

заробітної плати. У Кодексі прямо закріплювалося, що наймач не може вимагати від працівника роботи, що не відповідає його роду діяльності, для якої останній найнятий, а також роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя чи яка не відповідає законам про працю (ст. 36).

Залежно від терміну, на який укладався договір, виділялися договори, укладені: 1) на строк не більше одного року; 2) на невизначений строк; 3) на час виконання якоїсь роботи (ст. 34). Залежно від суб'єктів договір міг бути укладений як фізичною особою, так і з групою осіб (артілією). Деяку специфіку мали договори з жінками і неповнолітніми. Вперше в радянський період були легалізовані трудові договори з посередниками, коли робота повинна була проводитися не для наймача (ст. 32).

Трудовий договір міг припинятися за угодою сторін; із закінченням строку; за заявою однієї із сторін. При розірванні договору в односторонньому порядку був установлений різний порядок для строкових договорів та договорів на невизначений строк. В останньому випадку працівник міг розірвати договір у будь-який час, попередивши наймача не менше ніж за день при тижневому розрахунку і не менше ніж за сім днів при двотижневому розрахунку. При розірванні строкового трудового договору з ініціативи працівника було необхідною наявністю законних підстав, таких як неотримання в строк встановленої винагороди; грубого поводження з ним з боку наймача та ін. Такий договір міг бути розірваний і на вимогу профспілок. Тимчасова відсутність працівника на роботі або переведення в іншу місцевість при відмові в цих випадках трудящого від виконання іншої роботи, також могли призвести до звільнення з виплатою вихідної допомоги. Термін випробування за загальним правилом не повинен бути більше шести днів (для окремих категорій – два тижні або один місяць). Звільнення працівника, який не пройшов випробування, здійснювалося в односторонньому порядку без вихідної допомоги і згоди профспілкового органу. У такому ж порядку розривався договір у випадках систематичного невиконання працівником без поважних причин своїх обов'язків; вчинення ним кримінально караного діяння, безпосередньо пов'язаного з роботою на підставі вирокі суду або перебування під вартою більше двох місяців; неявки на роботу більше трьох днів підряд або шести днів у сукупності за місяць без поважної причини; невиконання роботи при тимчасовій втраті працездатності після закінчення двох місяців, при вагітності та пологах – понад чотирьох місяців.

Таким чином, в перші роки радянської влади, на законодавчому рівні Кодекс закріпив перехід до договірних методів установлення та регулювання трудових відносин, які характеризувалися відсутністю державного примусу до праці. До Кодексу було включено дві нові глави: IV «Про колективні договори» та V «Про трудовий договір». Визначення поняття трудового договору містило вказівку тільки на рід діяльності, без врахування спеціальності та кваліфікації працівника. У Кодексі вперше було

закріплено гарантію незмінності договірних умов, визначених угодою сторін. Недійсними визначалися умови договору, які погіршували становище працівника порівняно з умовами, встановленими законом про працю, умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також умовами, які обмежували політичні та загальні громадянські права трудящих.

Надбання КЗПП 1922р. були враховані в процесі кодифікації трудового законодавства, проведеної у 1970-1971 рр., результатом якої стало прийняття Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю від 15 липня 1970 року та республіканських кодексів законів про працю, у тому числі КЗПП УРСР від 10 грудня 1971 р.

Краснов Є. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ У КОНСТИТУЦІЯХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Основні трудові права у більшості зарубіжних країн переважно закріплені у конституціях. Переважно це зумовлено тим, що чимало зарубіжних країн уникають проголошення у трудовому законодавстві прав декларативного характеру. Існує точка зору, що права, які закріплюються в актах трудового законодавства, повинні мати конкретний, нормативно-приписаний характер і не походити на гасла, що носять більшою мірою пропагандистський характер.

Право на працю проголошено у конституціях Італії, Франції, Іспанії, Португалії, Греції, Японії, Фінляндії, Люксембургу, деяких земель ФРН, у конституціях деяких країн, які розвиваються (Мадагаскару, Марокко, Єгипту, Сирії, Мексики, Венесуели та ін.), у конституціях більшості республік колишнього Радянського Союзу.

Зазвичай право на працю формулюється як декларативний принцип без конкретизації. Однак у деяких конституціях зазначається на обов'язок держави реалізувати та гарантувати це право. Так, у ст.4 Конституції Італії не тільки право на працю визнано за усіма громадянами, але й проголошено, що держава заохочує умови, які роблять це право реальним. У Конституції Греції (ст.22) зазначається, що держава турбується про створення умов для забезпечення повної зайнятості усіх громадян. Аналогічна норма міститься у Конституції Болгарії (ст.48), Нідерландів (п.1 ст.19).

Конституція Іспанії оголошує досягнення повної зайнятості одним з основоположних принципів соціально-економічної політики, а Конституція Фінляндії передбачає, що держава повинна забезпечувати роботою усіх громадян, які цього потребують (за винятком випадків, передбачених актами парламенту).